



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GSA. (GEMILANG SEJAHTERA
ABADI) AFDELING 2 KAB. KUTAI TIMUR**

Nini Rahmawati ¹, M. Astri Yulidar Abbas ²

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

ninirahmawati1209@gmail.com

Abstract

Occupational health safety and work discipline are among the factors that contribute to building up employee performance. The purpose of this study is to know how work health and job discipline programs affect the performance of employees of PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) Afdeling 2 districts Kutai Timur. The study employed a descriptive quantitative research, of the 100 sample populations used that 80 employees were counted using the likert scale with an error 5% estimate.

The research tools used for verification and almost reliability test, the classic assumption test, and the hypothetical testing of the correlation, the coefficients of the determination r^2 , and t test T and test F . research shows that there is an effect between job health safety on employees performance t count $4.992 > t$ table 1.991 , job discipline does not affect employee performance because t count $0.291 < t$ table 1.991 , and job health and work discipline affect employee performance is shown from the f count of $11.997 > f$ table 3.11 . So based on that it may be concluded that occupational health safety and work discipline affect employee performance.

Keywords: *Occupational health safety, work discipline, and employee performance.*

Abstrak

Keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh untuk membangun kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) Afdeling 2 Kab. Kutai Timur. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dari 100 populasi, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 80 karyawan yang dihitung menggunakan skala likert dengan estimasi eror 5%.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dengan uji hipotesis yaitu koefisien korelasi, koefisien determinasi r^2 serta uji t dan uji f . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $4,922 > t$ tabel $1,991$, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari t hitung $0,291 < t$ tabel $1,991$, dan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari F hitung sebesar $11,997 > 3,11$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

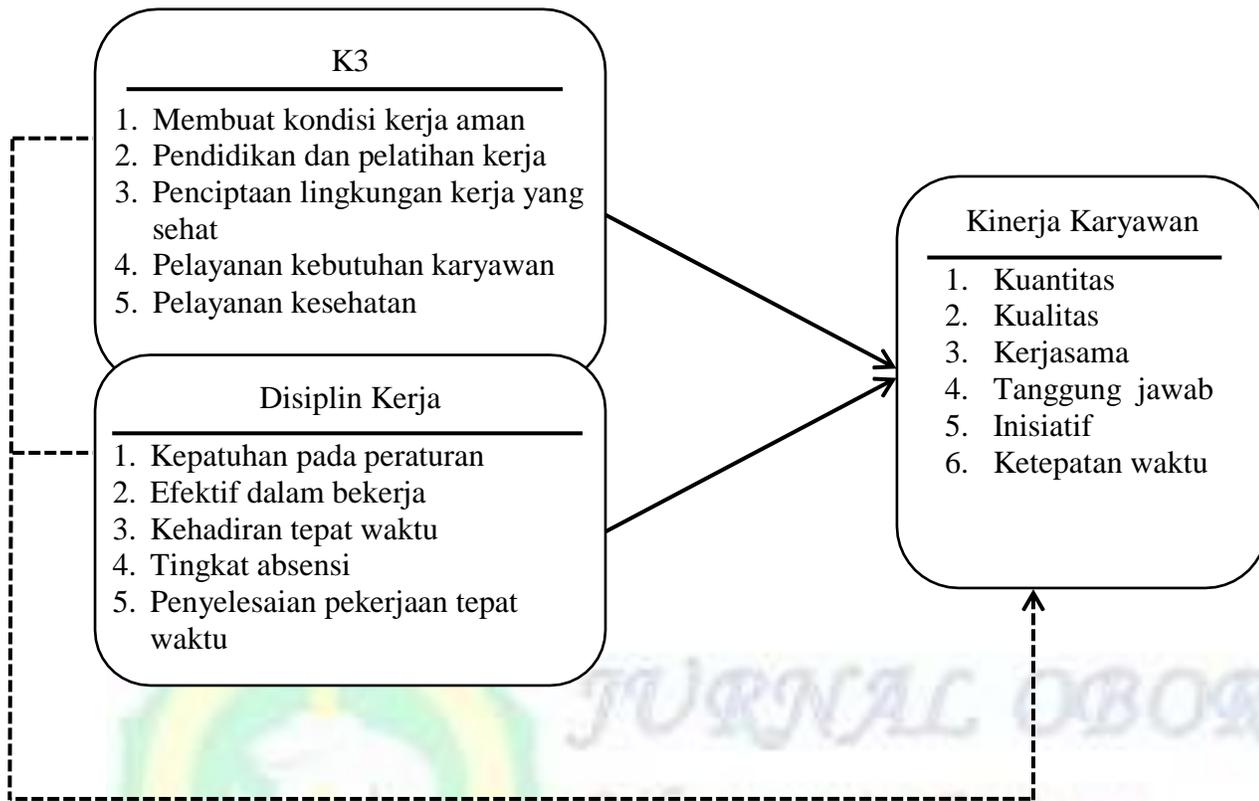
PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. (Ravianto, 1986:3) dalam jurnal Adriatul Alif Nilta Jaya berpendapat bahwa, kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tetapi faktor sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling terpenting. PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Menurut Mas Mulyadi selaku asisten *afdeling* 2, mengatakan bahwa untuk program K3 di *afdeling* 2 masih sangat jauh. Hal tersebut dikarenakan APD yang sudah lama tidak di ganti, serta kesadaran karyawan tentang pentingnya K3 sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan mengabaikan kesehatan dan keselamatan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dalam penerapan program K3 memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Selain itu, faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika mendapatkan keamanan dan perlindungan maka karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan tersebut akan bekerja dengan baik. Salah satu upaya untuk memberi keamanan dan perlindungan yaitu melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 menjadi substansi untuk pertimbangan dalam menetapkan pelaku usaha mempunyai tingkatan risiko dan akan berpengaruh terhadap perizinan usaha. Apabila usaha mempunyai tingkat risiko yang tinggi maka akan memerlukan izin usaha. Sedangkan apabila memiliki tingkat risiko yang rendah maka tidak memerlukan surat izin dan cukup memerlukan standar K3 didalam melaksanakan usaha.

Model Konseptual



Hipotesis Penelitian

a. **H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.**

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

b. **H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. **H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Aditama, 2006). Perlindungan keselamatan itu bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya berdasarkan manat pasal 3 peraturan perundang-undangan dan sekaligus menjadi syarat program keselamatan kerja. (Ranupandojo dan Husnan, 2002:225).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah karyawan yang taat dan patuh dalam melaksanakan persyaratan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun perusahaan. (Husein, 2005). Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci untuk terwujudnya suatu tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. (Sedarmayanti, 2001:10).

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011:67) dalam jurnal Dina Nurbati mengatakan bahwa: kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode survei kepada responden melalui kuesioner dan menguji dengan hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Adanya program K3 bermaksud agar para karyawan dapat bekerja dengan merasa aman tanpa memikirkan hal-hal yang akan terjadi saat melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat kondisi kerja aman 2. Pendidikan dan pelatihan K3 3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat 4. Pelayanan kebutuhan karyawan 5. Pelayanan kesehatan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja yaitu sikap yang dimiliki setiap orang yang rela dan bersedia untuk memenuhi serta mentaati peraturan di tempat kerjanya, dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tingkat absensi 5. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
Kinerja Karyawan	Kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Ketepatan waktu

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di lapangan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur yang berjumlah 100 orang.

Sampel

Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan proportional sampling atau sampling berimbang. Dari 100 jumlah populasi, yang akan menjadi sampel yaitu sebanyak 80 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data teknik yang digunakan yaitu, data primer yang terdiri dari 2 bagian antara lain wawancara dan melalui kuesioner, dan data sekunder data yang diambil melalui pihak lain berupa olahan data dan jurnal atau buku serta menggunakan skala likert.

Alat Analisis Data

Alat analisis yang di gunakan untuk menganalisis data antara lain yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), dan analisis regresi linier berganda.

Alat Uji Hipotesis

Alat uji hipotesis yang digunakan anatar lain yaitu: koefisien korelasi r , koefisien determinasi r^2 , uji F (uji simultan), dan uji T (uji parsial).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN***Analisis Data Hasil Penelitian******Uji Validitas dan Uji Reliabilitas***

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa semua data valid karena t hitung lebih besar dari pada t tabel. Sedangkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid atau reliabel dengan tingkat interval korelasi yaitu pada variabel K3 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,442 keterangan reliable, variabel disiplin kerja *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756 keterangan reliable, dan variabel kinerja keuangan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,478 keterangan reliable.

Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi yaitu sebesar 0,200. Oleh karena itu, $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel X_1 dan variabel X_2 adalah sebesar $1,000 < 10$ dan nilai tolerance value $1,000 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dan regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. **Constanta = 22.396**

Merupakan bilangan konstanta yang berarti variabel kinerja karyawan sebesar 22,396 tanpa ada variabel K3 dan disiplin kerja

2. **X1 (Keselamatan Kesehatan Kerja) = 0,621**

Nilai 0,621 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi penambahan atau perubahan terhadap variabel keselamatan kesehatan kerja, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,621, dengan asumsi variabel lain konsta atau tetap.

3. **X2 (Disiplin Kerja) = 0,528**

Nilai 0,528 artinya koefisien regresi bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi perubahan atau penambahan terhadap variabel disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lain konsta atau tetap.

Analisis Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi r

Berdasarkan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,490 atau 49%. Maka dapat dikatakan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang atau netral antara variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling 2* Kab. Kutai Timur.

Uji Koefisien Determinasi r^2

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,240 atau 24%. Jadi kesimpulannya adalah besarnya pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 24% atau mempunyai pengaruh yang rendah antara ketiga variabel tersebut.

Uji F (Pengujian Simultan)

Pada Uji F diketahui nilai F hitung sebesar 11,997 dengan signifikansi 0,000 sedangkan f tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% hal ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling 2* Kab. Kutai Timur. Maka penulis menyimpulkan bahwa **H_3 diterima dan H_0 ditolak.**

Uji T (Pengujian Parsial)

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan tabel dan hasil pada uji t, menunjukkan bahwa nilai signifikansi kesehatan keselamatan kerja (X1) 4,922, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung 4,922 > t tabel 1,991, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. **Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.**

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dan hasil pada uji t, menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X2) 0,291, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung 0,291 < t tabel 1,991. hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. **Maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.**

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang telah dikemukakan oleh penulis, berikut akan dibahas beberapa permasalahan baik yang menyangkut pengaruh positif dan signifikan dan yang tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan

menggunakan alat bantu program *software* pengolah data statistik, diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 22,396 + 0,621.X1 + 0,528.X2 + e$$

$Y = 22,396$ Merupakan bilangan konstanta yang berarti variabel kinerja karyawan berpengaruh sebesar 22,396 tanpa ada variabel K3 dan disiplin kerja. Nilai $0,621.X1$ menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi penambahan atau perubahan terhadap variabel keselamatan kesehatan kerja, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,621, dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap. Dan nilai $0,528.X2$ artinya koefisien regresi bernilai positif, hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi perubahan atau penambahan terhadap variabel disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.

Hasil analisis koefisien korelasi r berganda yang telah di uji menunjukkan adanya hubungan korelasi sebesar 0,490 atau 49%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif yang rendah antara variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai interpretasi 0,400-0,599 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini bermakna jika semakin meningkatnya keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja pada PT.GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

Pada Uji F diketahui nilai F hitung sebesar 11,997 dengan signifikansi 0,000 sedangkan f tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% hal ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur. Maka penulis menyimpulkan bahwa **H_3 diterima dan H_0 ditolak.**

Pada Uji T parsial diketahui t hitung variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) ($X1$) sebesar 4,922, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung $4,922 > t$ tabel 1,991. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja

terhadap kinerja karyawan secara signifikan. **Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.** Dan nilai disiplin kerja (X_2) 0,291, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung $0,291 < t$ tabel 1,991. hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih rendah dari t tabel, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. **Maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.**

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur. diketahui nilai F hitung sebesar 11,997 dengan signifikansi 0,000 sedangkan f tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Hal ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur. Maka penulis menyimpulkan bahwa **H_3 diterima dan H_0 ditolak.**
2. Keselamatan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai signifikansi kesehatan keselamatan kerja (X_1) 4,922, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung $4,922 > t$ tabel 1,991. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. **Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.**
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,291 terhadap kinerja karyawan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling* 2 Kab. Kutai Timur. Nilai signifikansi disiplin kerja (X_2) 0,291, sementara nilai tabel distribusi yaitu 5% sebesar 1,991, maka t hitung $0,291 < t$ tabel 1,991, hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih rendah

dari t tabel dan dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. **Maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.**

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa item pertanyaan yang memiliki skor rendah. Pada variabel K3 skor rendah tersebut terdapat pada item pertanyaan 1 “peralatan atau perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan lengkap” dengan rata-rata nilai 0,239, 3 “saya mendapatkan pelatihan kerja sebelum melakukan pekerjaan dengan rata-rata nilai 0,272”. Oleh karena itu saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu:
 - 1) Perlengkapan kerja harus ada pembaharuan dalam jangka 6 bulan atau 1 tahun sekali.
 - 2) Lakukan pelatihan sebelum menempatkan karyawan pada jenis-jenis pekerjaan yang akan ditempatkan.
2. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pada penelitian terdapat item pertanyaan dengan skor nilai rendah yaitu pada item pertanyaan 2 “saya bekerja sesuai dengan arahan dan peraturan yang diberikan perusahaan” dengan nilai rata-rata 0,262, 3 “saya selalu bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan” dengan nilai rata-rata 0,246, 9 “saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan nilai rata-rata 0,289. Oleh karena itu saran yang dapat penulis berikan untuk karyawan yaitu untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja akan tetapi disiplin kerja tetap harus di terapkan dengan baik, mematuhi peraturan yang diberikan, memakai perlengkapan kerja dengan baik dan benar, juga datang dan pulang tepat waktu. Apabila semuanya dilakukan dengan baik maka tidak akan ada pihak yang dirugikan baik itu perusahaan maupun karyawan sendiri.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan terdapat skor rendah yaitu pada item pertanyaan 5 “saya memiliki komunikasi yang baik dengan semua karyawan”

dengan nilai rata-rata 0,269, item 8 “semua pekerjaan yang diberikan saya kerjakan sesuai dengan arahan” dengan nilai rata-rata 0,289, dan item 10 “saya cenderung tetap bekerja saat target sudah selesai” dengan nilai rata-rata 2,74. Oleh karena itu saran yang dapat penulis berikan untuk karyawan yaitu pentingnya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, karena hal tersebut untuk menghindari konflik yang terjadi di lapangan dan menunjang pekerjaan agar bisa berjalan dengan baik.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu saran yang dapat penulis berikan pada PT. GSA (Gemilang Sejahtera Abadi) *Afdeling 2* Kab. Kutai Timur yaitu agar dapat memberikan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Seperti melalui program keselamatan kesehatan kerja yang lebih baik, dengan lebih meningkatkan pengawasan, pengelolaan sesuai dengan regulasi yang ada. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menanamkan unsur-unsur disiplin kerja yang kuat agar seluruh karyawan memahami aturan dan ketentuan-ketentuan kerja perusahaan, sehingga karyawan bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.
5. Dengan telah selesainya penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah responden yang akan dijadikan sampel guna untuk meningkatkan generalitas hasil penelitian, dan peneliti juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel-variabel yang bisa dijadikan hasil penelitian berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Tabel
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

item	Pearson Correlation		
	R tabel		
	Keterangan		
Keselamatan Kesehatan Kerja			
X1.1	0,239	0,219	Valid
X1.2	0,528	0,219	Valid
X1.3	0,272	0,219	Valid
X1.4	0,381	0,219	Valid
X1.5	0,474	0,219	Valid
X1.6	0,501	0,219	Valid
X1.7	0,608	0,219	Valid
X1.8	0,646	0,219	Valid
X1.9	0,498	0,219	Valid
X1.10	0,561	0,219	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,326	0,219	Valid
X2.2	0,262	0,219	Valid
X2.3	0,246	0,219	Valid
X2.4	0,389	0,219	Valid
X2.5	0,409	0,219	Valid
X2.6	0,509	0,219	Valid
X2.7	0,394	0,219	Valid
X2.8	0,558	0,219	Valid
X2.9	0,286	0,219	Valid
X2.10	0,318	0,219	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0,383	0,219	Valid
Y.2	0,345	0,219	Valid
Y.3	0,415	0,219	Valid
Y.4	0,324	0,219	Valid
Y.5	0,269	0,219	Valid
Y.6	0,446	0,219	Valid
Y.7	0,425	0,219	Valid
Y.8	0,289	0,219	Valid
Y.9	0,304	0,219	Valid
Y.10	0,274	0,219	Valid

Y.11	0,392	0,219	Valid
Y.12	0,454	0,219	Valid

Sumber : data diolah menggunakan software pengolah data statistik

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Keselamatan Kesehatan Kerja	0.442	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.756	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.478	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan software pengolah data statistik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65813150
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.052
Test Statistic	.060	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.396	7.006		3.197	.002		
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.621	.127	.486	4.887	.000	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	-.028	.118	-.024	-.241	.810	1.000	1.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 5. Hasil Uji Heterikedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	4.225	4.017		1.052	.296
	-.112	.073	-.171	-1.531	.130
	.044	.067	.073	.649	

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.396	7.006		3.197	.002
	Keselamatan	.621	.127	.486	4.887	.000
	Kesehatan Kerja					
	Disiplin Kerja	.528	.118	-.024	-.241	.810

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi r

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error	R Square	Change Statistics			Sig. F
			R Square	of the		Change	F Change	df1	
				Estimate	Change				Change
1	.490 ^a	.240	.220	1.67680	.240	12.162	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi r²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.220	1.67680

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.685	2	33.842	11.997	.000 ^b
	Residual	217.203	77	2.821		
	Total	284.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

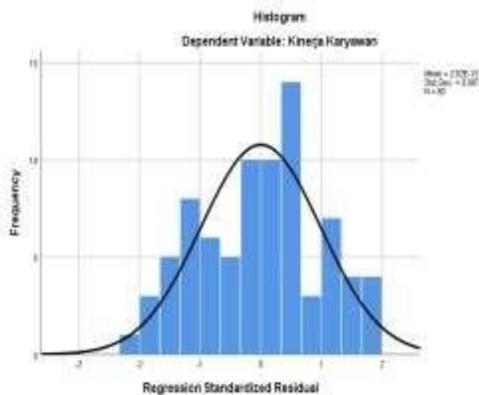
Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Tabel 10. Hasil Uji T

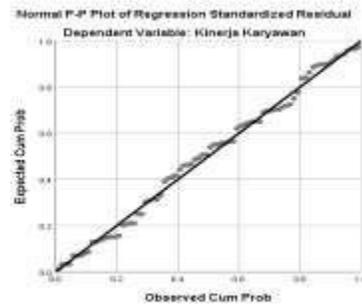
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.274	5.197		4.094	0
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0.622	0.126	0.487	4.922	0
	Disiplin Kerja	0.039	0.134	0.033	0.291	0.772

Gambar

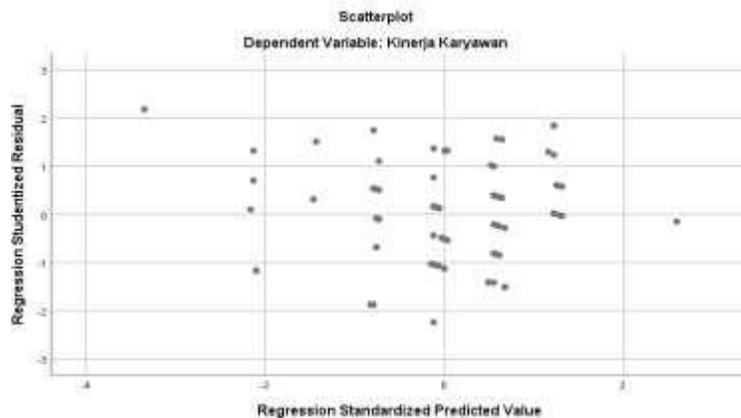
Gambar 1. Histogram



Gambar 2. Probability Plot



Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Gambar 3. Scatterplot

Sumber data : Data diolah menggunakan software pengolah data statistik.

Kutipan dan Referensi

Adam.Andi Saputra. *“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja”* Pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang.

Aditama. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia

Alif. Adriatul N.J. *“Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”* Pada Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember.

Eliza. Caecilia.T. *“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan”* PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan Enam A Sawit, Musi Banyiasin, Sumatra Selatan.

Elvita. Ade. *“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karywan Bagian Pengolahan Kakao”* Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi.

Fauzi M.Syafi’I *“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”* di PT Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Bululawang Malang

Ghozali,I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang.

- Ghozali. I (2013). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE-UGM
- Hasibuan. 2007. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan keempat. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2011. *Keselamatan Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Utama.
- Nurbaiti.D. **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting PT Karya Intertek Kencana).
- Silvia, Osha.A, **”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi”** PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus.
- Pangestu,Aji **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”** Studi kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park.
- Priatna, Komar D. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Surabaya: ZIFATMA PUBLISHER.
- Ranupandojo, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta:BPFE
- S. Hastuti.2004. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Safuan. Ismartaya. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Bandung: ALFABETA

- Sari, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store Mall Lembuswana Samarinda.*
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Publik dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan D&E.* Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan,* Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan,* Cetakan Ketiga, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.



JURNAL OBOOR
Oikonomia Borneo
E-ISSN 2655-3000